

## ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI DENGAN KERJASAMA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENGHUBUNG PROVINSI SUMATERA BARAT

Yudi Pranata Setyo<sup>1</sup>, Yulasmi<sup>2</sup>, Jhon Veri<sup>3</sup>

yudis71584@gmail.com<sup>1</sup>, yulasmi@upiypk.ac.id<sup>2</sup>, jhon080771@yahoo.co.id<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan kerjasama sebagai variabel intervening pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel dan mendapatkan sampel sebanyak 51 pegawai. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan SmartPLS 3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama sebagai intervening pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama sebagai intervening pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat.

**Kata kunci** : kinerja pegawai, motivasi, gaya kepemimpinan, kerjasama.

### ABSTRACT

*This research aims to determine and analyze the influence of motivation and leadership style on employee performance with cooperation as an intervention variable at the West Sumatra Province Liaison Agency. The population in this study were all employees of the West Sumatra Province Liaison Agency. The sample selection technique uses total sampling where the entire sample is taken and a sample of 51 employees is obtained. The data analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) with SmartPLS 3. Based on the results of the research and hypothesis testing that has been carried out, it can be concluded that motivation has a positive and significant effect on cooperation with the West Sumatra Province Liaison Agency. Leadership style has a positive and significant effect on cooperation at the West Sumatra Province Liaison Agency. Motivation does not have a significant effect on employee performance at the West Sumatra Province Liaison Agency. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Province Liaison Agency. Collaboration has a positive and significant effect on employee performance at the West Sumatra Province Liaison Agency. Motivation has a positive and significant effect on employee performance through collaboration as an intervention at the West Sumatra Province Liaison Agency. Leadership style does not have a*

*significant effect on employee performance through collaboration as an intervention at the West Sumatra Province Liaison Agency.*

**Keywords:** *employee performance, motivation, leadership style, cooperation*

## PENDAHULUAN

Tercapainya kinerja yang efektif merupakan perhatian utama dari reformasi sektor publik. Oleh karena itu, diperlukan penerapan sistem kinerja yang tepat dan jelas sehingga penyelenggaraan pemerintah berlangsung secara berdaya guna dan berhasil guna serta bertanggung jawab. Pemerintahan sebagai organisasi sektor publik yang memegang tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, memiliki target kinerja yang telah ditetapkan. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan performance yang terbaik dari dirinya dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

Menurut (Robbins & Coulter, 2020), kinerja pegawai adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individu/pegawai antara lain, produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya.

(Robbins & Coulter, 2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja pegawainya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh karena kurang disiplinnya pegawai dalam bekerja, kurangnya loyalitas kerja serta kurangnya insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Salah satu instansi pemerintah yang berada dalam naungan pemerintahan Negara Republik Indonesia yakni Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas pokok membantu pemerintah daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan di Jakarta. Berikut merupakan hasil kinerja dari Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2023 :

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Indikator Tujuan Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2023

No	Indikator	Target	Realisasi	Capaian	Kategori
1	Persentase koordinasi yang baik dengan Pemerintah Pusat, Lembaga Negara, Lembaga Asing, Pemerintah Daerah, Perantau serta pemangku kepentingan lain	100%	100%	100%	Sangat Baik
2	Jumlah Promosi Potensi daerah dan penyebarluasan informasi daerah yang dilaksanakan	12 Kali	9 Kali	75%	Baik
Rata-rata Capaian				87,50%	Baik

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa masih adanya target kinerja yang masih belum tercapai dari Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2023. Terlihat bahwa selama tahun 2023, yaitu pada Promosi Potensi daerah dan penyebarluasan informasi daerah yang dilaksanakan dimana dengan target 12 kali pertemuan, hanya terealisasi

sebanyak 9 kali. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kinerja dari Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat masih perlu dipertimbangkan keefektifan kinerja dari para pegawainya, meskipun banyak faktor yang mampu mempengaruhi indikator dari kinerja tersebut.

Ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kinerja dari pegawai Kantor Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat, salah satunya adalah motivasi. Motivasi diartikan sebagai kekuatan, motivasi, kebutuhan, antusiasme, tekanan atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya sendiri. Motivasi juga dapat dianggap sebagai aktivitas individu yang menentukan kerangka dasar suatu tujuan dan menentukan perilaku pencapaian tujuan. Dari perspektif kognitif, namun dalam pengertian pengaruh motivasi mengacu pada sikap dasar dan kelambanan seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak (Rosyita et al., 2021). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi mengupayakan cara mengoptimalkan potensi pegawai untuk dapat bekerja dengan baik, mau bekerjasama untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi kerja yang semakin tinggi menjadikan seseorang mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik demi mencapai kinerja yang maksimal. Masalah motivasi yang sering terjadi di yaitu pegawai masih kurang termotivasi dalam bekerja sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat terasa kurang memuaskan. Lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan prestasi kerja yang dihasilkan. Serta motivasi kerja yang rendah menjadikan seseorang mempunyai semangat yang rendah pula dalam memberikan pelayanan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pernah dilakukan oleh (Raharjo, 2021) dan (Kurniasih, 2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu penelitian dari (Halawa, 2021) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa dengan adanya perubahan atau peningkatan dari motivasi kerja maka efektivitas kerja juga akan mengalami peningkatan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Definisi kepemimpinan menyiratkan bahwa kepemimpinan melibatkan pengguna pengaruh dan bahwa semua berhubungan dapat melibatkan kepemimpinan dan melibatkan pentingnya menjadi agen bagi perubahan mampu mempengaruhi dan kinerja pengikutnya dan memusatkan pencapaian tujuan (Siti Nur Aisah, 2020). Seorang pemimpin yang melakukan tindakan dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang bersemangat, kecakapan kerja yang berkualitas, berkomitmen, berefisiensi dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan diciptakan dalam gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain dengan konsisten. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi seorang pegawai, karena bagi para pegawai jika mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang baik, jujur, ramah dan gampang bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam berkarja maka mereka akan lebih giat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja (Sugiono et al., 2021). Masalah yang terjadi mengenai

gaya kepemimpinan adalah kurangnya monitoring atasan kepada bawahan yang menyebabkan pegawai jadi kurang disiplin. Selain itu pemimpin tidak peduli dengan bawahan, sehingga bawahan bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja. Serta Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan yang menyebabkan pegawai jadi menjadi kurang termotivasi dalam bekerja.

Penelitian mengenai gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh (Fauziah, 2021), (Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Amalia & Rudiansyah, 2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal yang serupa juga ditemukan oleh (Indriyani et al., 2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Penelitian ini adalah pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan menambahkan kerjasama sebagai variabel intervening dimana kerjasama akan berfungsi sebagai variabel mediasi hubungan antara motivasi dan gaya kepemimpinan, yang nantinya digunakan untuk melihat hubungan secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang telah ditemukan, maka mendorong penulis untuk menambahkan kerjasama sebagai variabel intervening antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, yang nantinya variabel ini dapat melihat hubungan secara langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Kerjasama adalah usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui pembagian tugas tidak sebagai pengkotakan tugas akan tetapi sebagai satu satuan kerja yang semuanya terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama merupakan sekumpulan pegawai yang di koordinasikan oleh ketua tim atau seorang menejer yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang di delegasikan dapat dilaksanakan dengan baik suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Fenomena kerjasama di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dari kurangnya kerjasama tim antar pegawai yang belum berjalan secara baik dan lancar. Adanya gab antar pegawai menyebabkan kesenjangan terhadap pegawai lainnya, maka kerjasama tim belum dilaksanakan secara efektif. Hal ini menyebabkan efektivitas kerja di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat belum optimal, hal ini terlihat pada fenomena yang ada menunjukkan target yang belum tercapai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati et al., 2020) dan (Ulum, 2020) menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu penelitian dari (Maeni & Wulantika, 2017) juga menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dengan Kerjasama Sebagai Variabel Intervening pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Variabel bebas (independen variable) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) variabel dependen. Baik yang pengaruhnya positif namun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2). Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dalam hal ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z). Mengenai variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Murti, Arif, 2023). Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins & Coulter, 2020). Indikator motivasi yaitu :

- a. Tanggungjawab
- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

3) Gaya Kepemimpinan (X2)

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu (Rivai & Mulyadi, 2020). Indikator Gaya kepemimpinan yaitu

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- b. Kemampuan yang efektivitas
- c. Kepemimpinan yang partisipatif
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

4) Kerjasama (Z)

Kerjasama tim atau team work adalah upaya kolaborasi dari suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama atau menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efektif dan efisien secara berkelompok (Ginting, 2019). Indikator pengukuran kerjasama yaitu :

- a. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama
- b. Menegakkan tujuan spesifik .
- c. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar
- d. Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab
- e. Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 51 pegawai. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel

dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 51.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data, dapat dijelaskan gambaran umum responden yang ikut berpartisipasi seperti terlihat pada sub bab dibawah ini, yang mana responden dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	25	49,02%
	Wanita	26	50,98%
Usia	< 30 Tahun	3	5,88%
	31 – 35 Tahun	4	7,84%
	36 – 40 Tahun	2	3,92%
	> 40 Tahun	42	82,35%
Pendidikan	SMA - Sederajat	11	21,57%
	Diploma	1	1,96%
	Sarjana	28	54,90%
	Magister	4	7,84%
	Doctoral	1	1,96%
	Lainnya	6	11,76%
Masa Kerja	< 5 tahun	3	5,88%
	5 - 10 Tahun	6	11,76%
	> 10 tahun	42	82,35%

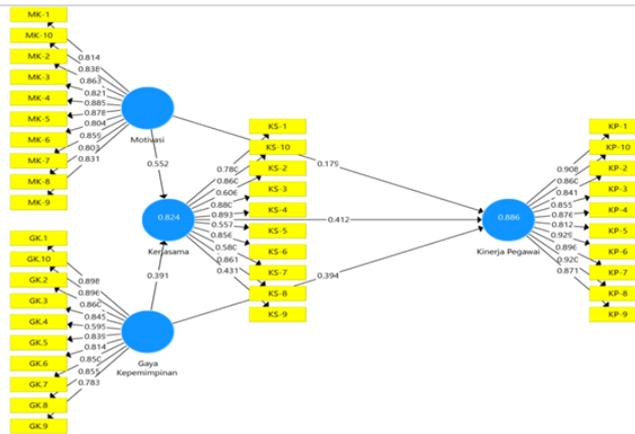
Berdasarkan tabel 2. diketahui bahwa terdapat 51 responden, dimana 25 diantaranya adalah berjenis kelamin laki-laki/pria yaitu sebesar 49,02% dan 26 berjenis kelamin perempuan/wanita yaitu 50,98%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita.

### Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7.

#### 1. Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi

Berdasarkan pengujian outer model dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

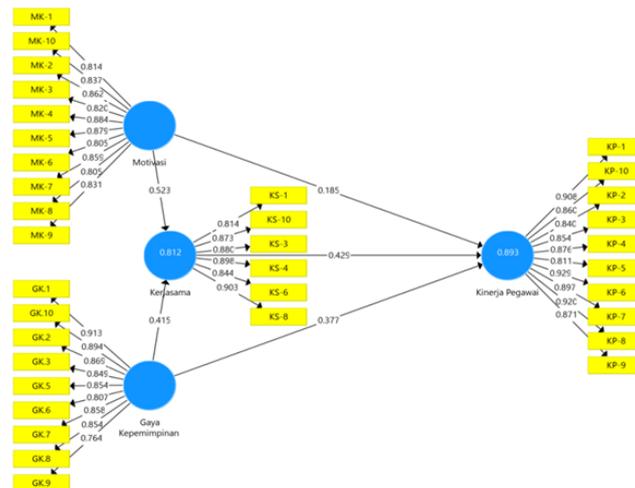


Gambar 1. Outer loadings Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan beberapa item yang tidak valid. Untuk variabel gaya kepemimpinan yang tidak valid adalah pada item GK-4. Pada variabel kerjasama item yang tidak valid yaitu KS-2, KS-5, KS-7 dan KS-9. Untuk variabel kinerja pegawai dan motivasi semua item dinyatakan valid. Tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading <0,7. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel..

2. Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model setelah eliminasi dengan menggunakan smartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer loadings Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer loading setelah eliminasi dilihat bahwa semua item pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading >0,7. Maka pengujian bisa dilanjutkan untuk inner model.

**Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel):.

Tabel 3 Average Variance Extracted

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,770	Konstruk yang baik

Motivasi	0,706	Konstruk yang baik
Gaya Kepemimpinan	0,727	Konstruk yang baik
Kerjasama	0,756	Konstruk yang baik

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di besar dari 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,967	0,971	Reliabel
Motivasi	0,954	0,960	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,953	0,960	Reliabel
Kerjasama	0,935	0,949	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

### Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4 :

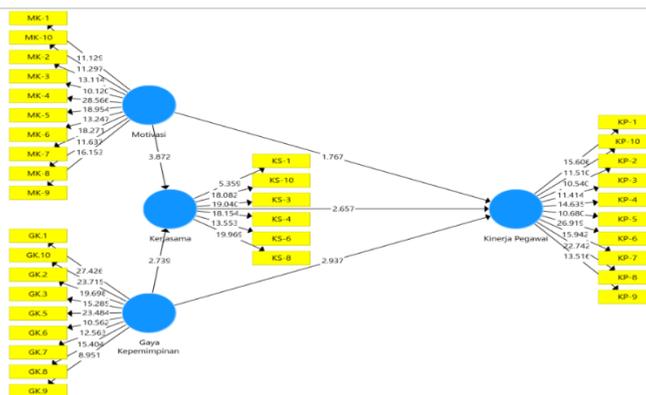
Tabel 5. Uji Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

	R Square	R Square Adjusted
Kerjasama	0,812	0,804
Kinerja Pegawai	0,893	0,887

Pada tabel 5 menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel Kerjasama dipengaruhi oleh Motivasi dan Gaya kepemimpinan sebesar 0,812 atau 81,2%, sedangkan sisanya 18,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan gaya kepemimpinan serta kerjasama sebesar 0,893 atau 89,3% dan sisanya 10,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)

Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96.



Gambar 3. Hasil Resampling Bootstrapping

Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut

Tabel 6. Pengaruh Langsung (Direct)

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Motivasi - Kerjasama	0,523	3,872	0,000	Diterima
Gaya Kepemimpinan -Kerjasama	0,415	2,739	0,006	Diterima
Motivasi - Kinerja Pegawai	0,185	1,767	0,078	Ditolak
Gaya Kepemimpinan - Kinerja Pegawai	0,377	2,937	0,003	Diterima
Kerjasama - Kinerja Pegawai	0,429	2,657	0,008	Diterima

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect)

	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Motivasi - Kerjasama - Kinerja Pegawai	0,225	2,106	0,036	Diterima
Gaya Kepemimpinan - Kerjasama - Kinerja Pegawai	0,178	1,852	0,065	Ditolak

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kerjasama**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama, hal ini dikarenakan nilai tstatistic (3,872) > nilai thitung (1,96) dengan PValue 0,000 < 0,05. Maka H1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang motivasi, maka akan semakin tinggi kerjasama pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan Motivasi yang tinggi akan memberikan kinerja yang efektif bagi pegawai untuk melakukan kerjasama sesama pegawai (Ajabar, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Rivaldo & Ratnasari, 2020) dan (Paendong et al., 2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kerjasama dan kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Vanessa & Nawawi, 2022) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama. Semakin tinggi motivasi, maka kerjasama antar pegawai akan semakin efektif.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kerjasama**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama, hal ini dikarenakan nilai  $t$ -statistic (2,739) > nilai  $t$ -tabel (1,96) dengan  $P$ -Value 0,006 < 0,05. Maka  $H_2$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Gaya kepemimpinan, maka akan semakin meningkat Kerjasama pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan kepemimpinan merupakan seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan. Semakin bagus kepemimpinan seorang pimpinan, maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja karena selalu dimonitoring oleh pimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja. Tujuan pada gaya kepemimpinan adalah untuk mendorong semangat dan memotivasi pegawai dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Fauzi et al., 2023). Semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kerjasama dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap pegawainya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan pegawai, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan (Ardiansyah, 2023). Pimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan transaksional cenderung memberikan imbalan kepada bawahan yang berhasil memenuhi target yang telah ditentukan. Apabila pimpinan selalu melakukan musyawarah dengan pegawai sebelum mengambil keputusan dan terbuka untuk menerima saran maka kerjasama tim dalam instansi tersebut bisa dikatakan telah berjalan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Herawati & Ranteallo, 2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kerjasama. Selain itu penelitian dari (Abadiyah, 2021) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kerjasama. Baiknya kepemimpinan dalam perusahaan akan menciptakan kepuasan kerja dari pegawai tersebut.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t$ -statistic (1,767) < nilai  $t$ -tabel (1,96) dengan  $P$ -Value 0,078 > 0,05. Maka  $H_3$  ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukan menjadi indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Meski tidak berpengaruh signifikan, akan tetapi hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang ada di dalam diri seseorang yang mengarahkan dan menggerakkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Proses munculnya motivasi kerja seseorang merupakan perpaduan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan. Motivasi kerja karyawan merupakan suatu dorongan atau keinginan perawat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai karyawan secara objektif. Semakin baik motivasi seorang karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil ini sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Halawa, 2021) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu penelitian dari (Raharjo, 2021) dan (Kurniasih, 2022) menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

**Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (2,937) > \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$  dengan  $P\text{Value } 0,003 < 0,05$ . Maka  $H_4$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai tentang Gaya kepemimpinan mampu memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan ini sangat penting bagi seorang pegawai, karena bagi para pegawai jika mereka dipimpin dengan seorang pemimpin yang baik, jujur, ramah dan gampang bergaul dengan mereka, mereka akan merasa senang dalam berkarja maka mereka akan lebih giat jika mereka nyaman dengan pekerjaannya tersebut. Sebaliknya, seorang pemimpin tidak peduli dengan bawahannya maka bawahannya pun akan semena-mena dalam bekerja tidak sepenuh hati dalam menjalankan tugasnya dalam bekerja (Sugiono et al., 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Negara & Ypan, 2023), (Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Amalia & Rudiansyah, 2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang serupa ditemukan oleh (Rochman et al., 2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (2,657) > \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$  dengan  $P\text{Value } 0,008 < 0,05$ . Maka  $H_5$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang kerjasama, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Kerjasama merupakan salah satu usaha untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan melalui pembagian tugas tidak sebagai pengkotakan tugas akan tetapi sebagai satu satuan kerja yang semuanya terarah pada pencapaian tujuan. Kerjasama adalah sekumpulan karyawan yang di koordinasikan oleh ketua tim atau seorang menejer yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi, dan inspirasi agar apapun tugas yang di delegasikan dapat dilaksanakan dengan baik suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Kerjasama dapat meningkatkan komunikasi didalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya teamwork beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Ekawati et al., 2020) dan (Ulum, 2020) menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Maeni & Wulantika, 2017) juga menemukan bahwa kerjasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kerjasama**

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (3,106) > \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$  dengan  $P\text{Value } 0,036 < 0,05$ . Maka  $H_6$  diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Motivasi melalui kerjasama merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan

motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan (Fatma et al., 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Raharjo, 2021) dan (Kurniasih, 2022) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Selain itu penelitian dari (Halawa, 2021) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama, hal ini dikarenakan nilai  $t_{statistic} (1,852) < \text{nilai } t_{tabel} (1,96)$  dengan  $P\text{Value } 0,065 > 0,05$ . Maka  $H_7$  ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa Gaya kepemimpinan bukan merupakan faktor penentu pegawai untuk meningkatkan kerjasama dan kinerjanya. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan kepemimpinan merupakan seluruh aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan. Semakin bagus kepemimpinan seorang pimpinan, maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja karena selalu dimonitoring oleh pimpinan (Cahyani & Suwarsi, 2023). Seorang pemimpin yang melakukan tindakan dengan cara memperlancar produktivitas, moral tinggi, respon yang bersemangat, kecakapan kerja yang berkualitas, berkomitmen, berefisiensi dan berkesinambungan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan diciptakan dalam gaya kerja atau cara bekerjasama dengan orang lain dengan konsisten sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Indriyani et al., 2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang serupa ditemukan oleh (Fauziah, 2021), (Pamungkas & Widowati, 2020) dan (Amalia & Rudiansyah, 2019) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **SIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dengan Kerjasama sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama sebagai intervening pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kerjasama sebagai intervening pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat diharapkan mempertimbangan motivasi dan gaya kepemimpinan sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan kerjasama dan kinerja pegawai, karena motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kerjasama dan kinerja pegawai. Semakin

tinggi motivasi dan semakin bagus gaya kepemimpinan, maka kerjasama dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kemudian diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan Motivasi dan Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dengan dimediasi oleh Kerjasama. Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner link untuk cakupan penyebaran kuesioner lebih luas seperti memakai google form, dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/Jsm.V8i1.1429>
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/Jrimk.V3i2.69>
- Ardiansyah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada Smkn 2 Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*. <https://doi.org/10.37504/Map.V5i4.466>
- Ekawati, N. E., Yani, B. A., & Pawenang, S. (2020). Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi Dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*. <https://doi.org/10.29040/Jie.V4i01.871>
- Fatma, N., Finatry Latiep, I., & Furwanti, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa. *Jurnal Geoekonomi*, 11(1), 90–101. <https://doi.org/10.36277/Geoekonomi.V11i1.114>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V6i2.4632>
- Fauziah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibusah ( Ypan ).
- Ginting, D. (2019). Pengaruh Dari Insentif, Komunikasi Kerja, Dan Kerjasama Tim Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt. Buana Jaya Lestari. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Halawa, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V3i1.877>
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V3i1.1167>
- Kusuma Cahyani, R., & Sri Suwarsi. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bandung Conference Series: Business And Management*. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i2.9249>
- Maeni, E. S., & Wulantika, L. (2017). Pengaruh Kerja Tim Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Proyek Pt.Newton The Hybrid Park Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*.

- Murti, Arif, D. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan (Issue Mi)*. Widina Bhakti Persada.
- Negara, A., & Ypan, C. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibarusah ( Ypan ). *Xxx(Xxx)*, 104–115.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.47313/Oikonomia.V15i2.751>
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/Slsi.V18i3.2615>
- Raharjo, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. *Jurnal Rekam Medic*. <https://doi.org/10.33085/Jrm.V2i1.4386>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2727>
- Robbins, S. ., & Coulter, M. (2020). *Management*. In Boston.
- Rochman, S., Muttaqin, R., Ismoyo, K. B., & Hermawan, S. (2022). Analisa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business And Economics Conference In Utilization Of Modern Technology*.
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2021). Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Bougenvil Dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan Rs.Dr. Soetomo*, 7(1), 78. <https://doi.org/10.29241/Jmk.V7i1.600>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin Of Management And Business*. <https://doi.org/10.31328/Bmb.V1i2.100>
- Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan Ri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V7i2.5599>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Ulum, M. C. (2020). Pengaruh Pengalaman, Kerjasama, Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo*.
- Vanessa, V., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.24912/Jmk.V4i2.18257>.